

NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE LOCALE

AVRIL 2019

SCOOP DU SIIIEQ



SIIIEQ

11, AVENUE DU TRANSFERT
MONT-JOLI (QUÉBEC) G5H 1M7
TÉLÉPHONE : 418 775-9425
COURRIEL : RECEPTION@SIIIEQ.COM

LE GRAIN DE SEL DU PRÉSIDENT



VOILÀ MAINTENANT L'ACHÈVEMENT D'UNE LONGUE NÉGOCIATION.

En effet, depuis près de 15 mois, nous avons négocié votre convention à l'image des besoins en Gaspésie.

Nous sommes fiers de vous livrer le résultat. Au terme de ce processus, nous pouvons déclarer victoire. Les objectifs que vous nous avez donnés concernant la conservation des acquis ainsi que d'aller chercher plus pour les infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes que vous êtes ont été atteints.

Cette convention entrera en vigueur le 26 mai prochain. Je tiens à remercier tous les gens qui sont venus lors des tournées de consultation et aussi au vote sur l'entente de principe. Je tiens également à remercier notre porte-parole de négociation, Mme Micheline Barriault, ainsi que toute l'équipe de négociation pour leur beau travail.

Syndicalement,
Pier-Luc Bujold, président



RÉSUMÉ DES GAINS ET DES CHANGEMENTS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

LA PRÉSENTE LISTE N'EST PAS PAR ORDRE D'IMPORTANCE
MAIS PLUTÔT PAR ORDRE D'ARTICLE.

ARTICLE

ARTICLE 1 La détermination pour toutes les personnes d'un port d'attache relié à leur poste qui viendra restreindre la possibilité de déplacement à 50 km et qui garantit le remboursement des frais de kilométrage et le paiement du temps de transport.

Des postes qui pourront être de rotation mais seulement sur deux quarts de travail, soit jour/soir ou jour/nuit avec une garantie de faire 50 % de jour par période de 4 mois.

ARTICLE 2 Des règles d'éthique afin d'établir des conditions de travail en vue d'assurer la santé, la sécurité et le bien-être des salariées.

ARTICLE 10 Uniformisation de la période de probation à soixante (60) jours de travail à l'embauche avant d'avoir une permanence et cent-vingt (120) jours pour les détentrices de baccalauréat ou maîtrise.

ARTICLE

ARTICLE 14 Dans les cas d'abolition de postes et de supplantation, les déplacements se feront à un maximum de 50 km.

Les possibilités de congé sans solde ont été clarifiées et encadrées afin de les rendre équitables et ne pas entraîner davantage de pénurie.

ARTICLE 19

Un congé pour permettre la préparation des recrues à leur examen d'ordre professionnel ainsi qu'un congé pour la tenue de l'examen qui se tient hors région.

ARTICLE 32

Le programme de formation et de développement des ressources humaines en consultation avec le syndicat et qui répond vraiment aux besoins des équipes de travail, au développement des habiletés et au maintien des compétences.

Une façon plus simple et plus respectueuse d'orienter les personnes dans de nouveaux centres d'activités en respectant l'ancienneté.

ARTICLE 34

Une meilleure répartition du temps supplémentaire et la mise en place d'un comité avec obligation de résultat d'ici le 1er septembre afin d'en diminuer les effets.

ARTICLE 35

Une amélioration des conditions pour les personnes qui doivent effectuer des services de garde (bloc opératoire, MAD, soins palliatifs, etc.) avec un partage des inconvénients particulièrement lors des congés fériés qui seront donnés en alternance et rémunérés à taux double.

Les personnes qui seront de garde sur leurs heures de repas et qui doivent retourner au travail se verront rémunérées 2 heures en surplus.

Celles qui ne peuvent prendre leurs pauses se verront rémunérées à taux double pour le temps.

ARTICLE 36

Une formule qui garantit trois (3) semaines de vacances l'été pour tous, peu importe leur date d'embauche.

Obligation d'accorder des vacances durant la période des fêtes et semaine de relâche scolaire.

ARTICLE 37

Les congés fériés seront accordés avec confirmation patronale sept (7) jours à l'avance. Il y aura possibilité d'en accumuler cinq (5).

Un minimum de trois (3) jours de congés consécutifs aux fêtes dont deux (2) fériés, si ceux-ci sont prévus suite au congé de semaine; il peut y avoir jusqu'à six (6) jours de congés consécutifs.

ARTICLE

Les repas seront rémunérés pour les personnes qui travaillent à l'extérieur de leur port d'attache s'il ne leur reste pas un minimum de trente (30) minutes pour manger à leur domicile.

ARTICLE 40 Pour les personnes qui accompagnent un bénéficiaire (transfert), l'ensemble des heures seront rémunérées tant et aussi longtemps qu'elles sont avec le patient. Si le retour se fait sans le patient, dès le début du retour, et ce, jusqu'à l'arrivée à son domicile ou au port d'attache, il y aura rémunération et remboursement si un quart de travail a été perdu au retour considérant les distances.

ARTICLE 49 Les postes à temps complet seront réaffichés à temps complet.

Une meilleure façon de stabiliser les équipes de travail en donnant les remplacements à la même personne.

Dans les centres d'activités fonctionnant vingt-quatre (24) heures sur vingt-quatre (24), sept (7) jours/semaine, les postes vacants devront être remplacés.

ARTICLE 50 Une meilleure disponibilité pour combler les absences : six (6) mois pour les nouvelles embauches. Pas de modification dans la période d'été ni des fêtes.

Possibilité d'afficher les remplacements pour permettre de quitter son poste dans les cas où il n'y a plus personne de disponible.

En cas de manque de personnel, possibilité de déplacer une personne sur une base volontaire dans un autre centre d'activités à condition que cela ne génère pas de temps supplémentaire obligatoire ni de surcharge de travail et remplacement dans son centre d'activités.

ARTICLE 53 Des horaires de travail accessibles en tout temps, même à partir du domicile.

ANNEXE 1 Possibilité d'afficher des postes de douze (12) heures, temps complet ou de faire des projets d'horaire de douze (12) heures de trois (3) ou six (6) mois avec balises dont horaire fixe, sept (7) jours de travail, sept (7) jours de congés par quatorze (14) jours, une période de congé supplémentaire de sept (7) jours de congés par trois (3) mois payés. Se fera sur une base volontaire.

Possibilité d'afficher des postes à temps complet avec une aire géographique avec distance maximale de soixante-quinze (75) km entre deux (2) ports d'attache. Se donne sur une base volontaire. Frais et temps de déplacement compensés.

ARTICLE

ANNEXE 2

Grille de pondération pour les postes de promotion où l'expérience et l'ancienneté seront prises en compte.

**LETTRE
ENTENTE 1**

Stabilisation des postes dans les centres d'activités, des équipes plus stables pour de meilleurs soins aux patients.

Rehaussement des postes d'infirmière à temps complet. Pour les infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes, rehaussement à sept (7) jours par quatorze (14) et possibilité de rehaussement à temps complet le 1er mai 2021 ou 1er mai 2022.

**LETTRE
ENTENTE 2**

Embauche des infirmières avec postes à temps complet et embauche des infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes avec des postes sept (7) jours par quatorze (14).

**LETTRE
ENTENTE 7**

Comité santé et sécurité au travail pour diminuer les dangers.

**LETTRE
ENTENTE 12**

Entente pour favoriser la formation baccalauréat et maîtrise en région avec remboursement des frais de scolarité, congé pour études et maintien des avantages sociaux.

**LETTRE
ENTENTE 13**

Entente pour favoriser la formation pour les infirmières auxiliaires qui souhaitent faire leur DEC en soins infirmiers avec une rémunération de sept (7) jours sur quatorze (14), congé pour études et maintien des avantages sociaux.

**LETTRE
ENTENTE 6**

Entente limitant le recours aux agences privées.

**LETTRE
ENTENTE**

**9
10
15**

Amélioration des protections syndicales :

- Pour les personnes à temps partiel;
- Pour la documentation par support informatique;
- Bureau et tableaux syndicaux accessibles.

VOTRE ÉQUIPE DE NÉGOCIATION



LES SIGNATAIRES DE LA CONVENTION COLLECTIVE. DE GAUCHE À DROITE :

Josée Miousse-Pratte, infirmière auxiliaire – Baie-des-Chaleurs, Annie Bélanger, infirmière – Haute-Gaspésie, Judith Joncas, infirmière – Rocher-Percé, Micheline Barriault, porte-parole SIIIEQ, Cino Delarosbil, inhalothérapeute – Baie-des-Chaleurs, Pier-Luc Bujold, président SIIIEQ, Chantale Duguay, PDG, Jean-François Cassivi, porte-parole de la partie patronale, Michel Bond, DRHAJ, Lise Apirot, agente personnel, Alban Béland, coordonnateur de soins
Et ont aussi participé à la négociation : Patrick Clark, infirmier auxiliaire – Côte-de-Gaspé, Renée Rivière, DSI adjointe

MISSION ACCOMPLIE!

Négocier la fusion de quatre conventions collectives pour en arriver à une seule, maintenir tous nos acquis, éviter les reculs et améliorer les conditions a été notre leit motiv durant près de deux ans, de la préparation de notre demande, des assemblées, du dépôt à la partie patronale, du dépôt que nous avons reçu de la partie patronale en juin dernier, où nous avons quitté la table de négociation, à la reprise en septembre, à l'entente de principe le 30 octobre, à votre vote pour l'entériner à 99 %, à l'écriture des textes, à la négociation des textes et à sa conclusion, soit la signature, nous vous avons toujours senti là, derrière nous, et là nous le disons : « Mission accomplie ».

Votre équipe de négo